

Д-р права Юрай КОЛЕСАР
доцент университета
Юридический факультет
университета имени Коменского .

(Чехословакия, Братислава)

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ЧЛЕНОВ ЕДИНЫХ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ КООПЕРАТИВОВ

І. Возникновение трудовых отношений с единым сельскохозяйственным кооперативом

І. Единый сельскохозяйственный кооператив (ЕСХК) — добровольное объединение трудящихся крестьян и других тружеников для совместного ведения крупного социалистического сельскохозяйственного производства. ЕСХК — народный кооператив и добровольная общественная организация.^І

В отличие от кооперативов в капиталистическом обществе одним из существенных признаков народного кооператива является личное участие членов своим трудом в общественном хозяйстве кооператива. Поэтому к числу основных правил и обязанностей членов ЕСХК относится личное трудовое участие в общественном хозяйстве кооператива. Нормы сельскохозяйственно-кооперативного права подчеркивают момент личного участия трудом в кооперативе членов ЕСХК. При этом труд рассматривается как членское право и обязанность. В нормах установлено, что члену кооператива гарантируется право на труд и на оплату труда в кооперативе в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, а также в зависимости от хозяйственных результатов кооператива. Вместе с тем ему вменяется в обязанность лично трудиться в кооперативе по мере своих сил, знаний и способностей, пока и посколь-

ку этому не препятствует состояние его здоровья, возраст либо иная уважительная причина. Работая в ЕСХК, член кооператива обязан выполнять указания вышестоящих лиц, соблюдать предписания относительно выполняемой им работы и руководствоваться принципами товарищеского сотрудничества.²

Из положений сельскохозяйственно-кооперативного права вытекает, что право на труд в кооперативе и обязанность лично трудиться – неотъемлемая составная часть членства в ЕСХК.

2. Теория сельскохозяйственно-кооперативного права, равно как и практическая деятельность ЕСХК исходят из того факта, что членство в ЕСХК представляет собой комплексное правовое отношение, составной частью которого суть отношения: имущественные, земельные, участия в управлении и руководстве ЕСХК и (в настоящее время) прежде всего трудовые отношения.

Членство в ЕСХК является важнейшим юридическим фактором для возникновения трудовых отношений с ЕСХК. Трудовые отношения членов ЕСХК представляют собой важнейшую составную часть отношений членства. Возникновение трудовых отношений членов ЕСХК не основывается на каком-то особом соглашении члена ЕСХК (как это имеет место у лиц, состоящих в трудовом отношении), а вытекают из членского отношения, прав и обязанностей члена ЕСХК. Обратная постановка данного вопроса, согласно которой якобы в ЕСХК между кооперативом и его членами в качестве основных общественных отношений возникают трудовые отношения, из которых затем вытекает само членство в ЕСХК, была бы неправильной. В данном отношении никакого значения не имеет и сам факт, что законом о сельскохозяйственной кооперации предусмотрены для членов ЕСХК соглашения об условиях труда, на чем мы остановимся несколько ниже. Член ЕСХК по отношению к своему кооперативу не состоит в трудовой отноше-

² См. абз. I §6 закона №122/1975.Св. о с/х кооперации

нии, не является "работником" своего кооператива, а считается сохозяином по отношению к последнему. Единный сельскохозяйственный кооператив базируется на социалистической собственности на основные средства производства (за исключением земельных угодий, которые, как правило, находятся в собственности членов ЕСХК), а совместный труд в ЕСХК основан на социалистических производственных отношениях, исключающих возможность эксплуатации в процессе труда. Правовое регулирование последних относится в основном к сфере сельскохозяйственно-кооперативного законодательства.

Применяя нормативные акты о труде к трудовым отношениям в ЕСХК, следует исходить из абз. 2 §3 Кодекса законов о труде (КЗоТ), в котором по данному вопросу устанавливается: "Трудовые отношения членов единых сельскохозяйственных кооперативов и граждан, постоянно работающих в кооперативах по трудовым нарядам органов кооператива, но не состоящих ни в кооперативе, ни в трудовом отношении с последним, согласно КЗоТ рассматриваются лишь постольку, поскольку это настоящим кодексом непосредственно предусмотрено, или определено специальными нормативными актами или уставами.

Из вышеприведенного положения КЗоТ однозначно вытекает, что правовое регулирование трудовых отношений членов ЕСХК в основном содержится в нормах сельскохозяйственно-кооперативного, а не трудового права. Об этом прежде всего свидетельствует положение абз. 2 §45 Закона о сельскохозяйственной кооперации. Положения КЗоТ распространяются на членов ЕСХК только в тех случаях, если кодексом это прямо предусмотрено, если это устанавливается специальными предписаниями или поскольку это предусмотрено самими уставами того или иного кооператива.

Непосредственно из самого КЗоТ на правовое регулирование отношений членов ЕСХК распространяются те из его положений, в реализации которых в рамках ЕСХК заинтересовано наше социалистическое общество. Это положения КЗоТ, регули-

рующие вопросы охраны безопасности труда и здоровья, далее вопросы, касающиеся условий труда женщин и несовершеннолетних, подготовки кадров и вопросы ответственности за вред при трудовых увечьях и профессиональных заболеваниях.

Что касается распространения действия других положений КЗоТ на членские трудовые отношения в ЕСХК, то их регулирование содержится в специальных нормах сельскохозяйственно-кооперативного права. Порядок воспроизведения других положений КЗоТ с целью охвата ими трудовых отношений членов ЕСХК по сути дела может носить двойственный характер. Специальные нормы могут либо отсылать к соответствующим положениям КЗоТ либо, что на практике встречается чаще, соответствующие нормы сельскохозяйственно-кооперативного права воспроизводят законодательную регламентацию, содержащуюся в Кодексе законов о труде, с учетом соответствующих условий в ЕСХК. Однако воспроизводство других положений КЗоТ с целью охвата ими трудовых отношений членов ЕСХК не должно влечь за собой нарушения внутренней согласованности сельскохозяйственно-кооперативного права. Поэтому не может иметь места, буквальное воспроизведение положений КЗоТ, надлежит воспроизводить лишь смысл установленных ими правил, принимая во внимание основополагающие принципы сельскохозяйственно-кооперативного права.

II. Содержание членских трудовых отношений с ЕСХК

I. С возникновением членства в ЕСХК у членов кооператива возникает широкий круг членских прав и обязанностей, из которых будут рассмотрены трудовые права и обязанности.

Становясь членом кооператива, лицо обязуется принимать участие личным трудом в кооперативе по мере своих сил, знаний и способностей. Эту обязанность члена прямо устанавливают нормы сельскохозяйственно-кооперативного права, что означает осуществление права на труд, гарантируемого

Конституцией ЧССР. Личный труд в ЕСХК — один из характерных признаков производственного кооператива социалистического типа, каковым является и ЕСХК. Поэтому в наших ЕСХК не имеет место так называемое почетное членство, при котором у члена ЕСХК нет трудовых обязанностей.

Вопрос о выполнении членами ЕСХК той или иной работы в соответствии с соглашениями об условиях труда, решает правление кооператива. Члены кооператива прикрепляются к отдельным производственным и организационным единицам, к работам в подсобном производстве, к строительным бригадам и т.п. Решая вопрос об определении на работу и об объеме труда в общественном хозяйстве кооператива, правление учитывает потребности и возможности кооператива, а также состояние здоровья и способности члена. По мере возможности правление принимает во внимание и производственную квалификацию члена кооператива. Решение правления об определении члена ЕСХК на работу сообщается последнему письменно, причем вопросы предстоящего определения обсуждаются с ним уже в период вступления его в кооператив.

2. Сопоставляя положение работников, состоящих в трудовом отношении, их права, вытекающие из трудового договора и обеспечиваемые КЗоТ, с положением членов ЕСХК, их правами в процессе трудоустройства в ЕСХК, следует отметить, что до принятия закона о сельскохозяйственной кооперации в данном аспекте имели место некоторые отличия. В то время, как в трудовом договоре работников, состоящих в трудовом отношении, оговаривался и оговаривается, в соответствии с трудовым законодательством сравнительно четко определенный круг обязанностей и порядок оплаты труда, положение кооперированных крестьян в трудовом процессе отличалось некоторой неустойчивостью. В соответствии с потребностями обеспечения задач в кооперативе правление последнего могло назначать и переводить членов кооператива на такие работы, которые до их вступления в кооператив не были с ними обусловлены.

Такое положение объяснялось предшествующими историческим развитием и экономическими условиями, существовавшими в ЕСХК в прошлом. По мере экономического упрочения кооперативов в условиях развитого социалистического общества стало необходимым обеспечить законодательным путем также и положение членов ЕСХК в трудовом процессе, каким пользуются работники, находящиеся в трудовом отношении на основе нормативных актов о труде. В силу принятия закона о сельскохозяйственной кооперации в данной области произошли существенные изменения.

3. В интересах существенного сглаживания упомянутых различий между членами ЕСХК и работниками, находящимися в трудовом отношении, закон о сельскохозяйственной кооперации ввел для членов ЕСХК соглашения об условиях труда. Целью этих соглашений, которые, однако, не являются трудовыми договорами, было приблизить членов ЕСХК к уровню, на котором находятся работники в других отраслях народного хозяйства. Соглашения призваны служить правовой основой, обеспечивающей членов кооператива работой не только в зависимости от потребностей последнего, но и с учетом их способностей и производственной квалификации. В соответствии с механизацией сельского хозяйства, специализацией сельскохозяйственного производства и повышением производственной квалификации членов ЕСХК уже сегодня становится необходимым более четкое определение для каждого члена ЕСХК круга его трудовых прав и обязанностей в ЕСХК. Эти обстоятельства должны быть отражены в соглашении об условиях труда, относительно которого в законе прямо указано, что оно заключается с целью более подробного определения прав и обязанностей, вытекающих для кооператива и его члена из права последнего на труд и из его обязанности трудиться в кооперативе (абз. I §48 Закона о сельскохозяйственной кооперации).

Соглашение об условиях труда должно содержать указание относительно

а/ вида работы /должность/, которую член кооператива будет выполнять,

б/ места выполнения работы /населенный пункт, хозяйство, пункт производства, ферма или иным способом установленное место/,

в/ дня явки на работу.

В случае, если кооператив не в состоянии обеспечить своего члена круглогодичной работой или предоставить ему возможность трудиться на полную ставку, то в соглашении об условиях труда должен быть указан и объем трудового участия члена в течение календарного года. Далее, в соглашении могут устанавливаться и другие условия, в которых заинтересованы кооператив или член кооператива. Таковыми, как правило, являются вопросы оплаты за труд в ЕСХК. Соглашение об условиях труда должно быть облечено в письменную форму, так-как в противном случае оно считается недействительным. Один экземпляр письменного соглашения об условиях труда кооператив обязан выдать члену кооператива. Касательно срока действия письменного соглашения об условиях труда установлено, что пока и поскольку нет оговорки относительно этого, соглашение считается заключенным на неопределенный срок.

В соответствии с письменным соглашением об условиях труда кооператив обязан обеспечить члена кооператива работой в объеме, установленном данным соглашением. Кооператив обязан обеспечить своего члена работой по крайней мере в таком объеме, который необходим для начисления календарного года в целях социального обеспечения. Если кооператив не может предоставить своему члену соответствующую работу в течение всего года, то он обязан дать ему возможность временного выполнения работы в другой организации и оказать в этом случае действенную помощь в его трудоустройстве.

Изменения в заключенном соглашении об условиях труда могут иметь место по инициативе члена кооператива.

Член кооператива может подать ходатайство о внесении изменений в соглашение по причине состояния своего здоровья или по другим уважительным причинам. Изменение соглашения со стороны кооператива может иметь место в силу технических или организационных изменений в ЕСХК или в том случае, когда член кооператива по состоянию здоровья станет нетрудоспособным для выполнения установленной в соглашении работы или по собственной вине систематически неудовлетворительно выполняет свою работу.

Прекращение действия письменного соглашения об условиях труда может иметь место прежде всего в силу прекращения отношений членства в ЕСХК /в результате прекращения существования самого ЕСХК/. Далее, это возможно и по истечению срока, на который соглашение было заключено, а также на основе взаимного соглашения члена кооператива с кооперативом. В связи с возникновением права на пенсию соглашение об условиях труда не прекращает своего действия, если только сам член кооператива-пенсионер не ходатайствует о таком прекращении.

Более подробные условия на изменение и прекращение действия соглашений об условиях труда содержится в постановлении Правительства Чехословацкой Социалистической Республики №138 от 1975 г. Св.

III. Прекращение членских трудовых отношений с ЕСХК

В соответствии с законом о сельскохозяйственной кооперации членство в ЕСХК прекращается на основании:

- а) соглашения, б) выхода, в) выхода в сокращенном сроке, г) исключения, д) смерти члена кооператива, е) прекращения существующего кооператива в силу его перехода в государственную сельскохозяйственную организацию либо из-за непреходящей утери земельного фонда (§19).

В связи с прекращением членства в ЕСХК прекращаются и членские права и обязанности, вытекающие из членского отношения. Одновременно с прекращением членства в ЕСХК прекращаются права и обязанности члена.

+ + +

Г. В заключение по вопросам членских трудовых отношений в единых сельскохозяйственных кооперативах следует отметить, что помимо членов ЕСХК в кооперативах могут работать и лица, состоящие с ним в трудовом отношении.

Следовательно, КЗоТ определяются в полном объеме трудовые правоотношения тех работников, с которыми ЕСХК могут заключить трудовое соглашение. ЕСХК вправе принимать в трудовое отношение работников либо на постоянно, либо на время. Юридическим основанием возникновения трудового отношения с ЕСХК /постоянного и временного/ служит трудовой договор, реквизиты которого предусмотрены КЗоТ и другими нормативными актами о труде.

2. В заключение рассмотрения вопроса о правовом регулировании членских и трудовых отношений членов ЕСХК следует констатировать, что правовое положение членов ЕСХК по отношению к кооперативу регулируется комплексно нормами сельскохозяйственно-кооперативного права. Сказанное относится также к правовому регулированию членских отношений в ЕСХК. В этой законодательной регламентации действуют общие принципы выполнения труда в социалистическом обществе. Это прежде всего право на труд, исключающее эксплуатацию, право на отдых, право на вознаграждение за труд в соответствии с социалистическими принципами, социальное обеспечение трудящихся и т. п.

Указанные принципы были закреплены еще Конституцией ЧССР 1960 года. Следовательно, это конституционные

приципы, которые в дальнейшем были разработаны более подробно в нормах сельскохозяйственно-кооперативного права аналогичным образом, как это имеет место в нормативных актах о труде. Вопреки существующим различиям между законодательной регламентацией трудовых отношений членов ЕСХК, закрепленных в нормах сельскохозяйственно-кооперативного права, и законодательной регламентацией трудовых правоотношений в нормативных актах о труде, сущность этих отношений одна и та же. Она вытекает из вышеупомянутых конституционных принципов, а также из того факта, что они основаны на социалистическом способе производства в государственных и кооперативных организациях.

По вопросу дальнейшего выравнивания членских трудовых отношений в ЕСХК с положением лиц, состоящих в трудовом отношении, что в перспективе нам представляется правильным, следует отметить, что это не только юридический, но прежде всего и экономический вопрос. В то же время необходимо вновь подчеркнуть, что членские трудовые отношения являются лишь одним из элементов членского отношения, возникая и прекращаясь по общим правилам вместе с возникновением и прекращением членства в ЕСХК. В силу этого желательно, чтобы вопросы членства в ЕСХК и членских трудовых прав и обязанностей были урегулированы в едином комплексном нормативном акте сельскохозяйственнокооперативного права. В наше время таким нормативным актом является закон о сельскохозяйственной кооперации.

3. Из нашего краткого рассмотрения законодательной регламентации трудовых отношений членов ЕСХК и сопоставления последней с регламентацией трудового отношения в трудовом законодательстве вытекает однозначный вывод о необходимости устранения различий между законодательной регламентацией положения членов ЕСХК и остальных трудящихся при выполнении работы в нашем социалистическом обществе. Эта правильная линия вытекает из марксистско-ленинского учения об

уничтожении существенных различий между трудом в промышленности и сельском хозяйстве, между образом жизни в городе и селе. Коммунистическая партия Чехословакии подчеркивает этот факт и полностью опирается на него. Так, например, на Октябрьском пленуме ЦК КПЧ в 1975 году, посвященном вопросам сельского хозяйства в период подготовки XV съезда КПЧ в докладе Президиума ЦК КПЧ о дальнейшем развитии сельского хозяйства и пищевой промышленности в этой связи, среди прочего, говорилось: "В качестве третьего основного вывода из реализации решений XIV съезда следует особо отметить, что развитие производительных сил создало материальную базу для динамичных общественных сдвигов в нашем социалистическом сельском хозяйстве, для углубления его социалистического характера, для дальнейшего крупного шага на пути к сближению условий труда в промышленности и сельском хозяйстве, жизни города и села".

На указанном Пленуме ЦК КПЧ были обсуждены и одобрены принципы нового закона о сельскохозяйственной кооперации и Примерный Устав ЕСХК, утвержденный в конце 1975 года Национальным Федеральным Собранием ЧССР в качестве основополагающего нормативного акта нашего кооперативного сельского хозяйства. Дальнейшему экономическому развитию нашего социалистического общества должны способствовать и прогрессивные нормативные акты. Последние непосредственно вытекают из сельскохозяйственной политики Коммунистической Партии ЧССР; при их разработке широко используется опыт других социалистических стран, особенно опыт Советского Союза. Исходя из этих основополагающих начал, в новой законодательной регламентации нашего сельскохозяйственно-кооперативного права отражены также вопросы членских трудовых отношений в ЕСХК, рассмотренные нами в данной статье.